TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
ÓRGÃO ESPECIAL

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1463, DE 1º DE JULHO DE 2011

Aprova a revisão técnica do Plano Estratégico do TST - 2010 a 2014.

O **EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice- Presidente, Antônio José de Barros Levenhagen, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Milton de Moura França, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono, Márcio Eurico Vitral Amaro, e o Ex.mo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Otávio Brito Lopes,

Considerando o disposto no art. 2º, parágrafo único, do ATO Nº 233/ASGE.GDGSET.GP, de 17 de abril de 2009, que preconiza a revisão e a atualização anual do Plano Estratégico do TST, a fim de mantê-lo coerente com as necessidades do Tribunal, e

Considerando que o Plano Estratégico do TST – 2010 a 2014 necessita de ajustes tópicos atinentes ao aprimoramento de indicadores, fórmulas e variáveis.

RESOLVE:

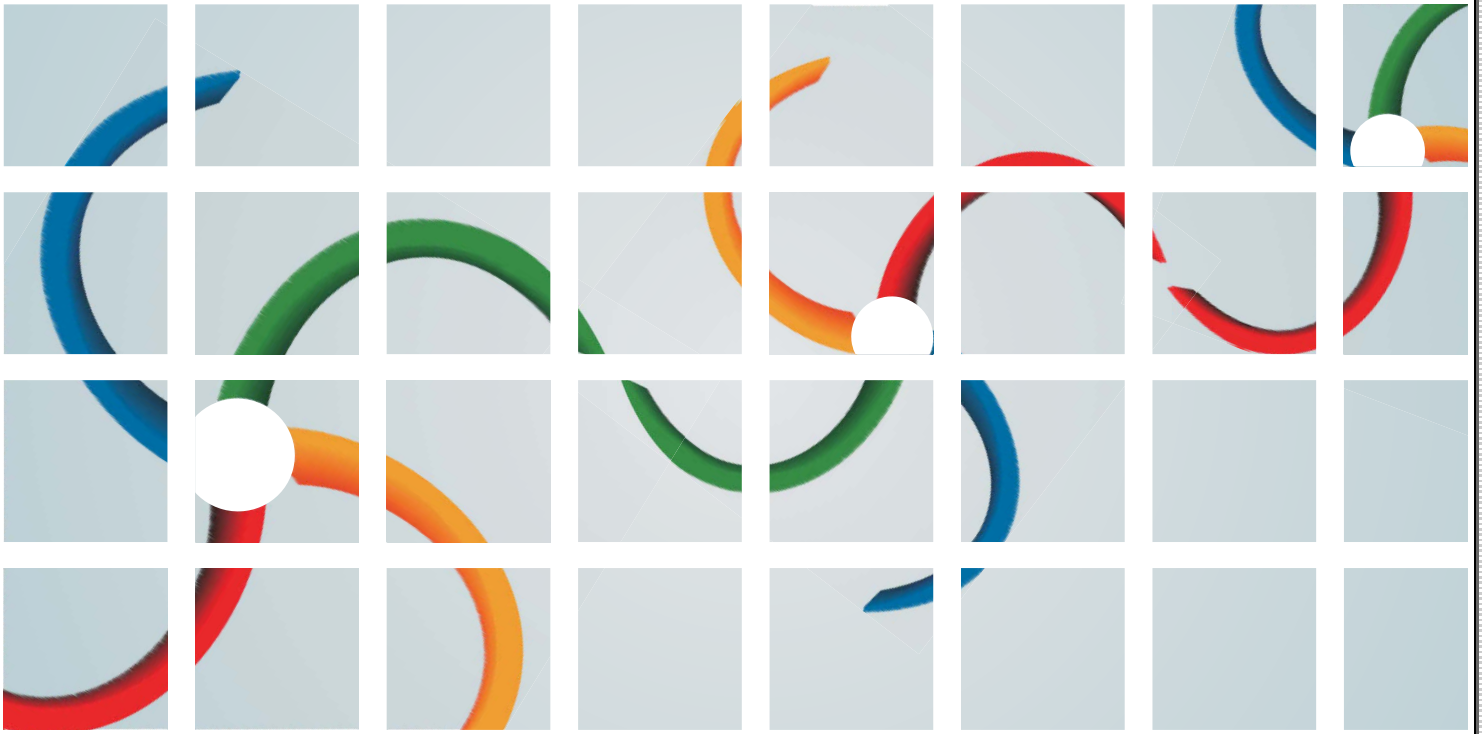
Aprovar a revisão técnica do Plano Estratégico do TST - 2010 a 2014, nos termos do anexo.

Brasília, 1º de julho de 2011.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

Biblioteca Digital
Tribunal Superior do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho n. 763, 4 jul. 2011, Caderno do Tribunal Superior do Trabalho, p. 2.



TST
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Plano Estratégico
2010 a 2014

1ª revisão técnica - 2011

Tribunal Superior do Trabalho

dministrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Plano Estratégico
2010 a 2014

1ª revisão técnica - 2011

TST Estratégico
Você faz parte deste futuro

dministrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011
Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Superior do Trabalho

Ministro João Oreste Dalazen
Presidente

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Vice-Presidente

Ministro Antônio José de Barros Levenhagen
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro Milton de Moura França
Ministro Carlos Alberto Reis de Paula
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministro João Batista Brito Pereira
Ministro Renato de Lacerda Paiva
Ministro Emmanoel Pereira
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires
Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Ministra Maria de Assis Calsing
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Pedro Paulo Texeira Manus
Ministro Fernando Eizo Ono
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro
Ministro Walmir Oliveira da Costa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Rubens Curado Silveira
Secretário-Geral da Presidência

Valério Augusto Freitas do Carmo
Secretário-Geral Judiciário

Gustavo Caribé de Carvalho
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

Sumário

A Logomarca 4
Planejamento Estratégico 5
Missão e Visão de Futuro 7
Valores 8
Análise dos Ambientes Interno e Externo 9
Metodologia Aplicada 12
Mapa Estratégico 13
Objetivos Estratégicos 15
Indicadores Estratégicos 19
Alinhamento dos Objetivos Estratégicos 54
Ações Estratégicas 56

Apresentação

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pelo Conselho Nacional da Justiça - CNJ por meio da Resolução n.º 70, de 18/3/2009. Na oportunidade, o CNJ divulgou as diretrizes de alinhamento para nortear o processo de elaboração do Planejamento Estratégico de cada ente da Justiça, cuja finalização e aprovação, pelos órgãos plenários ou especiais, têm prazo previsto para 31/12/2009.

Assim, em decorrência da necessidade de definição de um modelo de Gestão Estratégica e, em cumprimento da resolução do CNJ, a Presidência desta Corte convocou servidores de suas diversas unidades, para apresentarem proposta.

Foi ela apresentada, examinada pela Comissão Permanente e pelos ministros, e recebeu aprovação do eg. Órgão Especial.

O resultado do trabalho, na busca de uma Justiça Trabalhista mais célere, acessível e efetiva, está detalhado neste documento – o Planejamento Estratégico do TST – e abrange o período previsto de 2010 a 2014.

Através de suas diretrizes, o Tribunal procurará alcançar os objetivos definidos, explicitando os valores institucionais presentes em nossas ações e decisões, de forma que a Corte possa contribuir, com excelência, para o equilíbrio das relações trabalhistas e cumpra sua Missão e Visão organizacionais.

MILTON DE MOURA FRANÇA
Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

A Logomarca

TST Estratégico
Você faz parte deste futuro

O Planejamento Estratégico de uma organização engloba a iniciativa de todos os seus colaboradores. Por isso, com o intuito de representar esse espírito de cooperação da equipe do TST, foi criada a logomarca TST Estratégico.

Assim, a logomarca do TST Estratégico, que lembra a figura de um cata-vento, foi desenvolvida pensando-se exatamente na integração do conhecimento de todos os colaboradores do Tribunal, que, unidos, constroem e implementam o Planejamento Estratégico, impulsionando o TST para o alcance de seus objetivos institucionais, na busca pelo aperfeiçoamento da Corte.

As cores em *dégradé* do cata-vento representam a diversidade de experiências das pessoas envolvidas na realização do Planejamento Estratégico. Por isso, o símbolo é formado por quatro hastes: os servidores, os representantes das Unidades, a Comissão de Planejamento Estratégico e os ministros. Todos constroem as diretrizes estratégicas de forma integrada, culminando no círculo branco, junção de todas as cores e de todos os esforços.

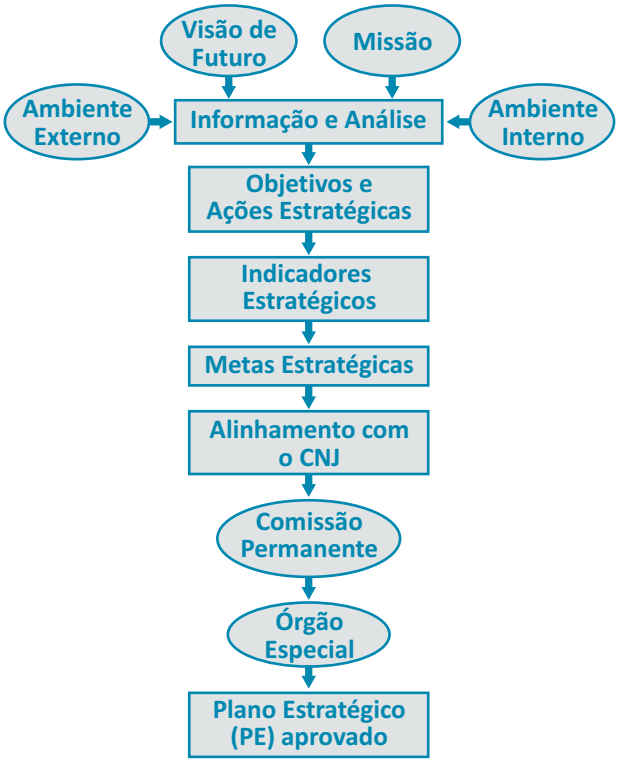
Planejamento Estratégico

Planejamento Estratégico é um processo gerencial, contínuo e dinâmico, que envolve toda a estrutura hierárquica da organização, considerando os aspectos orçamentários, sociais, culturais e de processos internos e ambientais, visando a planejar o futuro mediante ações definidas no presente.

No Planejamento Estratégico é feita uma análise dos ambientes externo e interno da organização, esboçando-se o cenário a fim de estabelecer as Diretrizes Estratégicas (missão, visão, valores, objetivos, indicadores e metas) que nortearão as ações a serem desenvolvidas no período estabelecido.

Processo de Planejamento Estratégico Institucional

Elaboração do Plano Estratégico (2009)



Implementação (2010 - 2014)

Missão

Missão é declaração de propósito ampla e duradoura, que individualiza e distingue a razão de ser da organização, definindo elementos essenciais de sua identidade institucional.

Missão do TST

"Pacificar as relações trabalhistas."

Descrição

"Pacificar as relações trabalhistas por meio da uniformização jurisprudencial e da prestação jurisdicional acessível, célere e efetiva."

Visão de Futuro

Visão de Futuro refere-se à imagem instigante do futuro desejado para a organização num dado horizonte de tempo, geralmente de longo prazo; conjunto compartilhado de intenções estratégicas, desafiantes, porém plausíveis, relativas a esse futuro.

Visão de Futuro do TST

"Ser referência na pacificação das relações trabalhistas."

Descrição

"Ser reconhecido perante a sociedade como instituição de referência na pacificação das relações trabalhistas."

Valores

Valores são crenças, costumes e idéias em que a maioria das pessoas da organização acredita. Os valores permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os clientes. Constituem uma fonte de orientação e inspiração no local de trabalho. São elementos motivadores que direcionam as ações das pessoas na organização, contribuindo para a integração e a coerência do trabalho.

São Valores do TST

Comprometimento
Atuar com dedicação para alcance dos objetivos.

Efetividade
Realizar ações com qualidade e eficiência de modo a cumprir sua função institucional.

Ética
Agir com honestidade, integridade e imparcialidade em todas as ações.

Inovação
Apresentar e implementar novas idéias direcionadas à resolução de problemas e ao aperfeiçoamento contínuo dos serviços.

Responsabilidade social e ambiental
Promover ações voltadas à sustentabilidade e à preservação do meio ambiente.

Transparência
Praticar ações com visibilidade plena no cumprimento das atribuições.

dministrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Análise dos Ambientes Interno e Externo

A análise do ambiente organizacional é um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças), que servirão de subsídios para a elaboração do Planejamento Estratégico de uma instituição. Esses fatores podem ser favoráveis ou desfavoráveis para o cumprimento da missão e a construção da visão de futuro, sendo assim definidos:

Ambiente Externo

Oportunidades

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente sua missão, seus objetivos e/ou seu desempenho.

Ameaças

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente sua missão, seus objetivos e/ou seu desempenho.

Ambiente Interno

Forças

Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, no desempenho e no cumprimento da missão e dos objetivos da instituição.

Fraquezas

Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a realização da missão e o cumprimento dos objetivos institucionais.

Análise do Ambiente Externo

Pontos Externos Positivos do TST (Oportunidades)

- Democratização das informações sobre o Judiciário por meio de canais de comunicação de massa;
- II Pacto Republicano de Estado por um sistema de Justiça mais acessível, ágil e efetivo;
- P oder normativo do CNJ voltado para o aperfeiçoamento do Judiciário.

Pontos Externos Negativos do TST (Ameaças)

- Crise econômica mundial levando ao eventual crescimento dos conflitos trabalhistas;
- Falha na integração entre os entes e as instâncias da Justiça do Trabalho;
- Legislação processual ineficiente, levando à morosidade do julgamento do processo judicial trabalhista.

Análise do Ambiente Interno

Pontos Internos Positivos do TST (Forças)

- Corpo técnico qualificado;
- Espaço físico adequado e bom convívio entre os colaboradores;
- Utilização de recursos tecnológicos para melhoria dos serviços.

Pontos Internos Negativos do TST (Fraquezas)

- Ausência de modelo de gestão de pessoas por competências aplicado à realidade do TST;
- Deficiência nas comunicações interna e externa;
- Alta taxa de congestionamento;
- Falta de Planejamento Estratégico institucional.

A metodologia denominada "*Balanced Scorecard* – BSC" (indicadores de desempenho balanceados) foi desenvolvida por dois mestres da universidade americana Harvard Business School, professores David P. Norton e Robert S. Kaplan, em meados de 1990, e é utilizada mundialmente para descrição de objetivos estratégicos com indicadores de desempenho, metas e planos de ação. O sistema BSC permite traduzir a estratégia em ações operacionais e controlá-las, direcionando os esforços para a sua realização.

Os indicadores são usados para articular e comunicar a estratégia da organização, alinhar as iniciativas individuais, interdepartamentais e organizacionais com o fim de alcançar uma meta comum. O BSC é principalmente um sistema de comunicação, informação e aprendizado, e não um sistema de controle tradicional.

Neste contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados "perspectivas", que são categorias de objetivos mensuráveis, cada categoria focalizando um determinado aspecto do desempenho organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificarmos um ou mais conjuntos de objetivos estratégicos, cada conjunto relacionado a um fator crítico de sucesso, a um Tema Estratégico.

dministrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Mapa Estratégico

Mapa Estratégico é a representação gráfica que permite visualizar os diferentes itens do modelo *Balanced Scorecard* de uma organização, numa cadeia de causa-efeito que, por meio de ações, conecta os impulsionadores (objetivos estratégicos das perspectivas inferiores do mapa) com os elementos almejados (objetivos estratégicos das perspectivas superiores do mapa), resultando no cumprimento da Missão da instituição e na construção da sua Visão de Futuro.

Perspectivas do Mapa Estratégico do TST

Sociedade ▶ Expectativas da coletividade

⇧

Institucional ▶ Ações de âmbito externo

⇧

Processos Internos ▶ Sequência de atividades operacionais

⇧

Recursos ▶ Conjunto intelectual e material

Temas Estratégicos do TST

Para o fiel cumprimento da Missão e da Visão de Futuro, o TST definiu os Temas que nortearão as ações institucionais:

- Aprendizado e Desenvolvimento
- Infraestrutura e Tecnologia
- Alinhamento e Integração
- Eficiência Operacional
- Atuação Institucional
- Orçamento
- Satisfação Social

Mapa Estratégico

Missão

"Pacificar as relações trabalhistas."

Pacificar as relações trabalhistas por meio da uniformização jurisprudencial e da prestação jurisdicional acessível, célere e efetiva.

Visão

"Ser referência na pacificação das relações trabalhistas."

Ser reconhecido perante a sociedade como instituição de referência na pacificação das relações trabalhistas.

Sociedade

Satisfação Social

Aprimorar a prestação jurisdicional

Institucional

Atuação Institucional

- Aperfeiçoar a legislação trabalhista
- Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade
- Promover e fortalecer as relações com outras instituições

Orçamento

- Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia

Processos Internos

Alinhamento e Integração

- Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST

Eficiência Operacional

- Otimizar os processos de trabalho
- Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

Recursos

Aprendizado e Desenvolvimento

- Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores
- Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas

Infraestrutura e Tecnologia

- Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal

Objetivos Estratégicos

Objetivos Estratégicos são declarações de ações que direcionam o caminho para se realizar a Missão e alcançar a Visão de Futuro.

São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos

Aprendizado e Desenvolvimento

Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores

Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para melhor desempenho de suas atribuições.
Responsável: SET

Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas

Promover o bem-estar, a saúde e a motivação das pessoas, contribuindo para melhor desempenho profissional e pessoal.
Responsável: SET

Infraestrutura e Tecnologia

Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal

Disponibilizar de forma racional os recursos materiais, físicos e tecnológicos, garantindo a eficiência e qualidade operacional.
Responsável: SEGP e SET

São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos

Alinhamento e Integração

Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST

Promover o trabalho colaborativo entre as Unidades mediante uma visão sistêmica.
Responsáveis: SEGP, SEGJUD e SET

Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

Aprimorar processos de trabalho a fim de proporcionar maior eficiência na sua execução e efetividade dos resultados.
Responsáveis: SEGP, SEGJUD e SET

Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

Promover ações que garantam a racionalização dos custos operacionais visando à economicidade e à sustentabilidade.
Responsáveis: SEGP, SEGJUD e SET

São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional

Atuação Institucional

Aperfeiçoar a legislação trabalhista

Atuar proativamente junto aos demais Poderes visando ao aperfeiçoamento da legislação.
Responsável: SEGP

Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade

Promover ações que reforcem a imagem do TST quanto à realização de sua Missão e da responsabilidade socioambiental.
Responsável: SEGP

Promover e fortalecer as relações com outras instituições

Trabalhar em conjunto com outras instituições visando à melhoria contínua do desempenho institucional.
Responsável: SEGP

Orçamento

Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia

Atuar junto aos demais Poderes para obtenção do orçamento necessário à execução da estratégia.
Responsável: SET

São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Sociedade

Satisfação Social

Aprimorar a prestação jurisdicional

Oferecer à sociedade prestação jurisdicional célere e de qualidade, aumentando continuamente o seu grau de satisfação.
Responsável: SEGP

Indicadores Estratégicos são sinalizadores do alcance de uma situação ou estado desejado. Refletem o desempenho da organização relacionado aos objetivos estratégicos, informando o "quanto" ela se encontra direcionada à sua Visão de Futuro. Podem ser traduzidos em números, percentuais, descrições de processos ou fatos que indiquem a mudança quantitativa e/ou qualitativa de uma condição específica.

Tribunal Superior do Trabalho
Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.

Indicador **Responsável:** SET

Índice Médio de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) $= \frac{\textit{Horas de Capacitação}}{\textit{Servidores}}$

Variáveis

Horas de Capacitação: total de horas de capacitação dos servidores em competências.
Servidores: média de servidores no período.

Meta 1 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 2 horas ao ano a carga horária de capacitação dos servidores em competências.

2010	2011	2012	2013	2014
30h	32h	34h	36h	38h

Período de referência: jan a jun/2009

Horas de Capacitação	32.370
Servidores	2.300
IMCSC	14,07h

Medição 2010: 29,33

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Desenvolvimento da Competência (IDC) = *Avaliação de Impacto de Treinamento*

Variáveis

Avaliação de Impacto de Treinamento: nível de desempenho dos servidores treinados apurado em instrumento validado.

Meta 2 **Periodicidade:** anual

Atingir 90% no nível "Atendeu Plenamente" da Avaliação de Impacto de Treinamento, em 2014.

Ano	2010	2011	2012	2013	2014
Atendeu Plenamente	50%	60%	70%	80%	90%

Período de referência

Não mensurado.

Medição 2010: 81%

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Alcance das Metas (IAM)

$$= \frac{\textit{Metas Alcançadas}}{\textit{Indicadores Estratégicos}} \times 100$$

Variáveis

Metas Alcançadas: total de indicadores do planejamento estratégico que alcançaram as metas estabelecidas.

Indicadores Estratégicos: total de indicadores no planejamento estratégico no período.

Meta 3 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 1% ao ano o percentual de metas alcançadas, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	70%	71%	72%	73%

Período de referência

Não mensurado.

Medição 2010: 69%

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Clima Organizacional (ICO) = *Pesquisa de Clima Organizacional*

Variáveis

Pesquisa de Clima Organizacional: resultado da pesquisa de clima organizacional apurado em instrumento validado

Meta 4 **Periodicidade:** bianual

Atingir participação mínima de 55% do total de magistrados e servidores do TST até 2014.

Ano	2010	2012	2014
Colaboradores	30%	50%	55%

Meta 5

Atingir o nível "Satisfatório ou Excelente" atribuído a todos os fatores, conforme percentuais mínimos abaixo.

	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
2012	81%	48%	73%	88%
2014	81%	51%	73%	88%

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Clima Organizacional (ICO)

Período de referência: 2007

Cerca de 30% dos magistrados e servidores responderam à pesquisa, e a maioria avaliou da seguinte forma:

Fator	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
Avaliação	Satisfatório ou Excelente	Crítico ou Grave	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente

Meta 4 - Medição 2010: 49%

Meta 5 - Medição 2010

Fator	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
Avaliação	**81%**	**46%**	**73%**	**88%**

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica (IAFAST)

$$= \frac{\textit{Horas de Afastamento}}{\textit{Número de Horas}} \times 100$$

Variáveis

Horas de Afastamento: horas de afastamento por licença médica para tratamento da própria saúde.

Número de Horas: horas de trabalho previstas no período, considerando o ano judiciário.

Meta 6 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano o índice de afastamento, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
3,19%	3,64%	3,46%	3,29%	3,13%

Período de referência: 2008

Horas de Afastamento	119.155
Número de horas	3.540.572
IAFAST	3,36%

Medição 2010: 3,83%

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Participação em Eventos de Qualidade de Vida (IPEQV) $= \frac{\textit{Participantes}}{\textit{colaboradores}} \times 100$

Variáveis

Participantes: total de colaboradores que participaram de pelo menos 1(um) evento de qualidade de vida.

Colaboradores: média de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários no período.

Meta 7 **Periodicidade:** anual

Atingir 30% do total de colaboradores, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	15%	20%	25%	30%

Período de referência

Não mensurado.

Medição 2010: 68%

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo - Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Indisponibilidade de Serviços de Tecnologia da Informação (IISTI) = *Registros de Indisponibilidade de Serviços*

Variáveis

Registros de Indisponibilidade de Serviços: número de registros da Central de Atendimento ao Usuário que relatam indisponibilidade de serviços de infraestrutura e/ou sistemas de tecnologia da informação no período.

Meta 8 **Periodicidade:** anual

Reduzir o registro de indisponibilidade de serviços em 5% ao ano.

2011	2012	2013	2014
x	x - 5%	x - 10%	x - 15%

Período de referência

Não mensurado

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.
O valor X será obtido na primeira medição.

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Alinhamento e Integração
Objetivo - Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Integração entre as Unidades (IIU) = *Avaliação da Integração*

Variáveis

Avaliação da integração: resultado da avaliação do item "Existe integração entre as áreas do TST" contida na pesquisa de clima organizacional.

Meta 9 **Periodicidade:** bianual

Atingir o nível "Satisfatório ou Excelente"atribuído pela maioria dos respondentes, até 2014.

Ano	2010	2012	2014
Nível de Satisfação	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente
Respondentes	30%	40%	55%

Período de referência: 2007

Cerca de 30% dos magistrados e servidores responderam à pesquisa, e a maioria avaliou a integração como "crítico" (IIU).

Medição 2010: 31%

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (IEXPE) $= \dfrac{\textit{Projetos Estratégicos Dentro do Prazo}}{\textit{Projetos Estratégicos em Execução}} \times 100$

Variáveis

Projetos Estratégicos Dentro do Prazo: total de projetos estratégicos dentro do prazo.
Projetos Estratégicos em Execução: total de projetos estratégicos em execução.

Meta 10 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 1% ao ano, a partir da medição de 2010, o percentual de projetos estratégicos em execução dentro do prazo.

2010	2011	2012	2013	2014
50%	74%	75%	76%	77%

Período de referência
Não mensurado.

Medição 2010: 73%

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Julgados por Força de Trabalho (IJFT) $= \frac{Julgados}{Força\ de\ Trabalho}$

Variáveis

Julgados: total de decisões colegiadas e monocráticas proferidas no período.
Força de Trabalho: média de servidores lotados nos gabinetes no período.

Meta 11 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 5% ao ano o total de julgados por força de trabalho dos gabinetes.

2010	2011	2012	2013	2014
234,83	246,57	258,90	271,84	285,43

Período de referência: 2008

Julgados	223.430
Força de Trabalho	999
IJFT	223,65

Medição 2010: 233,57

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGJUD

Índice de Julgados por Força de Trabalho da Área Judiciária (IJFTAJ)

$$= \frac{\textit{Julgados}}{\textit{Força de Trabalho da Área Judiciária}}$$

Variáveis

Julgados: total de decisões colegiadas e monocráticas proferidas no período.
Força de Trabalho da Área Judiciária: média de servidores de cargos efetivos, requisitados, ocupantes exclusivamente de cargos em comissão e removidos da SEGJUD, Secretarias de Turmas, SBDI-1, SBDI-2, no período.

Meta 12 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o total de julgados por força de trabalho da área judiciária.

2011	2012	2013	2014
367,53	385,91	405,20	425,46

Período de referência: 2010

Julgados	210.835
Força de Trabalho da Área Judiciária	602,33
IJFTAJ	350,03

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

Índice de Congestionamento (IC)

$$= \left[1 - \left(\frac{Baixados}{Acervo\ Anterior + Casos\ Novos}\right)\right] x\ 100$$

Variáveis

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Acervo Anterior: saldo residual de processos que não foram baixados até o fim do ano anterior ao período de referência.

Casos Novos: processos originários e os em grau de recurso oriundos de instância inferior que foram protocolados e interpostos para julgamento no TST no período. Excluem-se os recursos internos.

Meta 13 **Periodicidade:** anual

Reduzir o Índice de Congestionamento para menos de 50%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
58,47%	56,47%	54,57%	52,47%	49,97%

Período de referência: 2008

Baixados	112.639
Resíduo Anterior	206.089
Casos Novos	78.853
IC	60,47%

Medição 2010: 59,28%

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT) = $\frac{\textit{Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)}}{\textit{Baixados}}$

Variáveis

Data da Baixa: data da baixa dos processos no período.
Data de Andamento Inicial: data de recebimento no Tribunal dos processos que foram conclusos no período.
Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Meta 14 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o tempo de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
755,94	629,87	598,37	568,46	540,03

Medição 2010: 663,02

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	157.641.455
Baixados	198.108
ITMT	795,73

Observação

O ITMT é mensurado em dias.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT) $= \dfrac{\textit{Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)}}{\textit{Baixados}}$

Variáveis

Data da Baixa: data da baixa dos processos no período.
Data de Andamento Inicial: data de recebimento no Tribunal dos processos que foram conclusos no período.
Baixados: processos com andamento de baixa no período.

2010 - Dados desdobrados: Recurso de Revista	
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	30.875.390
Baixados	37.302
ITMT (RR)	827,71

2010 - Dados desdobrados: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	48.856.577
Baixados	95.521
ITMT (AIRR)	511,47

Observação

O ITMT é mensurado em dias. Desdobramento de indicador incluído na 1ª Revisão Técnica para acompanhamento.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGJUD

Índice Médio da Distribuição (IMD) $= \dfrac{\textit{Somatório (Data de Distribuição - Data de Andamento Inicial)}}{\textit{Distribuídos}}$

Variáveis

Data de Distribuição: data da distribuição dos processos no período.
Data de Andamento Inicial: data de recebimento no Tribunal dos processos distribuídos no período.
Distribuídos: processos distribuídos no período.

Meta 15 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre o andamento inicial e a distribuição do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
56,22	53,41	50,74	48,20	45,79

Medição 2010: 59,84

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Distribuição - Data de Andamento Inicial)	7.457.212
Distribuídos	125.999
IMD	59,18

Observação

O IMD é mensurado em dias.

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice Médio de Julgados (IMJ) $= \dfrac{\textit{Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)}}{\textit{Julgados}}$

Variáveis

Data de Julgamento: data do primeiro julgamento dos processos no período.
Data de Conclusão: data do primeiro andamento de conclusão dos processos julgados no período.
Julgados: processos solucionados, no período, por despacho ou por julgamento, mas que não haviam sido julgados no TST.

Meta 16 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o tempo de tramitação entre a primeira conclusão e o primeiro julgamento do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
588,90	425,64	404,36	384,14	364,93

Medição 2010: 448,04

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)	109.761.526
Julgados	177.064
IMJ	619,9

Observação

O IMJ é mensurado em dias.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

Índice Médio de Baixados Sem Recursos (IMBSR) $= \dfrac{\textit{Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)}}{\textit{Baixados}}$

Variáveis

Data de Baixa: data de baixa dos processos baixados no período.
Data de Julgamento: data do primeiro julgamento dos processos baixados sem recursos internos no período.
Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Meta 17 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
53,05	50,40	47,88	45,48	43,21

Medição 2010: 66,81

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	9.499.255
Baixados	170.123
IMBSR	55,84

Observação

O IMBSR é mensurado em dias.

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

Índice Médio de Baixados com Recursos (IMBR) $= \dfrac{\textit{Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)}}{\textit{Baixados}}$

Variáveis

Data de Baixa: data de baixa dos processos no período.
Data de Julgamento: data do primeiro julgamento dos processos baixados com recursos internos no período.
Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) após recurso, no período.

Meta 18 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o tempo de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
368,49	320,85	304,81	289,57	275,09

Medição 2010: 337,74

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	8.892.326
Baixados	22.925
IMBR	387,89

Observação

O IMBR é mensurado em dias.

Tribunal Superior do Trabalho
Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos (IAPA) $= \frac{\textit{Acórdãos Publicados}}{\textit{Acórdãos}} \times 100$

Variáveis

Acórdãos Publicados: acórdãos publicados em até 10 dias após a sessão de julgamento.
Acórdãos: acórdãos a publicar em razão julgamento em sessão.

Meta 19 **Periodicidade:** anual

Publicar, até 2014, 90% dos acórdãos em até 10 dias após a sessão de julgamento, a partir da medição de 2010.

2011	2012	2013	2014
74,04%	79,36%	84,68%	90%

Período de referência: 2010

Acórdãos Publicados	110.068
Acórdãos	160.159
IAPA	68,72%

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Processos Antigos nos Gabinetes (IPAG) $= \frac{\textit{Conclusos Antigos}}{\textit{Conclusos}} \times 100$

Variáveis

Conclusos Antigos: processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição.
Conclusos: processos conclusos no período.

Meta 20 **Periodicidade:** anual

Reduzir, até 2014, o Índice de Processos Antigos nos Gabinetes para 0%, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
32,12%	19,79%	13,29%	6,79%	0%

Período de referência: 2008

Conclusos Antigos	63.276
Conclusos	170.459
IPAG	37,12%

Medição 2010: 26,29%

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP E SEGJUD

Índice de Processos Antigos Não Baixados (IPANB) $= \frac{\textit{Processos Pendentes}}{\textit{Acervo}} \times 100$

Variáveis

Processos Pendentes: processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição.
Acervo: processos não baixados no período.

Meta 21 **Periodicidade:** anual

Reduzir o Índice de Processos Antigos Não Baixados para 0%, até 2014.

2011	2012	2013	2014
17%	11%	5%	0%

Período de referência: 2010

Processos Pendentes	52.476
Acervo	223.576
IPANB	23,47%

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SET

Índice do Tempo Médio de Licitação (ITML) $= \dfrac{\textit{Somatório (Data de Publicação - Data de Protocolo)}}{\textit{Licitações Bem Sucedidas}}$

Variáveis

Data de Publicação: data em que o resultado da licitação foi publicado no Diário Oficial da União.
Data de Protocolo: data em que o processo administrativo referente à licitação foi protocolizado.
Licitações Bem Sucedidas: número de licitações em que o objeto foi adjudicado a licitante no período.

Meta 22 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre a protocolização do processo e a publicação do resultado.

2011	2012	2013	2014
175	166	158	150

Período de referência: 2010

Somatório (Data de Publicação - Data de Protocolo)	6.258
Licitações Bem Sucedidas	34
ITML	184

Observações

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.
O ITML é mensurado em dias.

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador **Responsável:** SET

Índice do Custo Médio de Processos Baixados (ICMPB) $= \frac{Despesas}{Baixados}$

Variáveis

Despesas: despesas totais realizadas, no período, pelo Tribunal, abrangendo a folha de pagamento, excluídos os inativos e pensionistas; e as despesas de custeio (benefícios a servidores, contratos, serviços, despesas de manutenção do tribunal); subtraídos os investimentos e adicionada a depreciação.

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Meta 23 **Periodicidade:** anual

Manter o valor da despesa por baixado menor ou igual a R$ 3.000,00.

2011	2012	2013	2014
R$ 3.000,00	R$ 3.000,00	R$ 3.000,00	R$ 3.000,00

Período de referência: 2010

Despesas	R$ 515.589.038,02
Baixados	159.574
ICMPB	R$ 3.231,03

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador **Responsável:** SET

Índice do Consumo de Papel (ICP) = *resmas de Papel*

Variáveis

Resmas de Papel: total de resmas de papel A4 utilizadas no período.

Meta 24 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 5% ao ano o consumo de resmas de papel A4, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
21.388	19.144	18.187	17.278	16.414

Período de referência: 2008

Resmas de Papel	22.514
ICP	22.514

Medição 2010: 20.152

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador **Responsável:** SET

Índice do Consumo de Água (ICA) $= \dfrac{\textit{Água Consumida}}{\textit{Média de Colaboradores}}$

Variáveis

Água Consumida: volume de água utilizada por ano (m^3).
Média de Colaboradores: média de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários no período.

Meta 25 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 2% ao ano o consumo de água por colaborador, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
16,49	12,83	12,57	12,32	12,07

Período de referência: 2008

ICA	17 m^3/colaborador

Medição 2010: 13,09

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Consumo de Energia (ICE) $= \dfrac{\textit{Energia Consumida}}{\textit{Média de Colaboradores}}$

Variáveis

Energia Consumida: kwh de energia utilizada por ano.

Média de Colaboradores: média de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários no período.

Meta 26 **Periodicidade:** anual

Reduzir em 2% ao ano o consumo de energia elétrica por colaborador, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
2.452	2.233	2.188	2.144	2.101

Período de referência: 2008

Energia Consumida	8.353.056 kwh
Média de Colaboradores	3.304
ICE	2.528 Kwh/colaborador

Medição 2010: 2.279

Tribunal Superior do Trabalho
Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional
Objetivo - Aperfeiçoar a legislação trabalhista.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Aperfeiçoamento da Legislação Trabalhista (IALT)

$$= \frac{\textit{Anteprojetos Aprovados}}{\textit{Anteprojetos}} \times 100$$

Variáveis

Anteprojetos Aprovados: anteprojetos de lei encaminhados pelo TST, mesmo que em anos anteriores, e convertidos em lei.

Anteprojetos: anteprojetos de lei encaminhados pelo TST.

Meta 27 **Periodicidade:** anual

Atingir 50% de aprovações de anteprojetos de lei, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	33,5%	39%	44,5%	50%

Período de referência

Não mensurado.

Medição 2010: 28%

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional
Objetivo - Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.

Indicador **Responsável:** SEGP e SET

Índice de Responsabilidade Social (IRSOC) = *Pessoas Beneficiadas*

Variáveis

Pessoas Beneficiadas: total de pessoas favorecidas pelos projetos sociais do TST no período.

Meta 28 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 20% ao ano o número de pessoas beneficiadas com projetos sociais do TST, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
500	2.694	3.233	3.879	4.655

Medição 2010: 2.245

Observação

Os Programas/Projetos TST Solidário, Judiciário Trabalhista e Criança Cidadã e Coleta Seletiva, dentre outros, fazem parte deste indicador.

Período de referência

Não mensurado.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional
Objetivo - Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Matérias Jornalísticas Produzidas (IMJP) = *Matérias Jornalísticas Produzidas*

Variáveis

Matérias Jornalísticas Produzidas: total de matérias jornalísticas produzidas no TST e que foram veiculadas na mídia (TV Justiça, Rádio Justiça, jornal e internet/intranet).

Meta 29 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 20% ao ano a quantidade de matérias jornalísticas produzidas e veiculadas, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
2.160	3.890	4.668	5.602	6.723

Período de referência: 2009

Matérias Jornalísticas Produzidas para Intranet e Internet, considerados 10 meses de apuração.	1800

Medição 2010: 3.242

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional
Objetivo - Promover e fortalecer as relações com outras instituições.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Cooperação (ICOOP) = *Parcerias Vigentes*

Variáveis

Parcerias Vigentes: acordos institucionais existentes no período.

Meta 30 **Periodicidade:** anual

Aumentar o número de parcerias vigentes em 10% ao ano, a partir da medição de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
30	31	34	37	41

Período de referência: 2008

Parcerias Vigentes	25

Medição 2010: 28

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Inclusão dos Projetos Estratégicos no Orçamento (IIPEO)

$$= \frac{\textit{Projetos Estratégicos no Orçamento}}{\textit{Projetos no Plano Estratégico}} \times 100$$

Variáveis

Projetos Estratégicos no Orçamento: total de projetos estratégicos previstos no orçamento.

Projetos no Plano Estratégico: total de projetos contidos no Plano Estratégico no período.

Meta 31 **Periodicidade:** anual

Alcançar e manter 100% dos projetos estratégicos dentro do orçamento do TST.

2010	2011	2012	2013	2014
60%	88,44%	92,29%	96,14%	100%

Período de referência

Não mensurado.

Medição 2010: 84,59%

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

Indicador **Responsável:** SET

Índice de Execução do Orçamento Estratégico (IEXOE)

$$= \frac{\textit{Valor Executado}}{\textit{Valor Disponibilizado}} \times 100$$

Variáveis

Valor Executado: valor em Reais (R$) executado nos projetos estratégicos previstos no orçamento.

Valor Disponibilizado: valor em Reais (R$) disponibilizado no período para os projetos contidos no Planejamento Estratégico.

Meta 32 **Periodicidade:** anual

Atingir a execução em 100% do valor disponibilizado no orçamento para os projetos estratégicos e mantê-lo nos anos subsequentes;

2011	2012	2013	2014
91,52%	94,34%	97,16%	100%

Período de referência

Não mensurado.

São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Sociedade - Satisfação Social

Objetivo - Aprimorar a prestação jurisdicional.

Indicador **Responsável:** SEGP

Índice de Satisfação dos Clientes - Advogados e Partes (ISAT)

$$= \frac{\textit{Clientes Satisfeitos}}{\textit{Clientes}} \times 100$$

Variáveis

Clientes Satisfeitos: pessoas que demonstraram, na pesquisa de opinião pública do período, estarem satisfeitas com o serviços prestados pelo TST.
Clientes: pessoas que responderam à pesquisa.

Meta 33 **Periodicidade:** anual

Aumentar em 5% ao ano o grau de satisfação dos clientes.

2010	2011	2012	2013	2014
*	X	X + 5%	X + 10%	X + 15%

*Pesquisa não realizada pelo CNJ.

Período de referência

Não mensurado.

Observação

O valor X, não mensurado na elaboração do Plano Estratégico, será obtido com a realização da primeira pesquisa.

Administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

Esta tabela relaciona os Objetivos Estratégicos do TST com os do CNJ.

Objetivos TST	Objetivos CNJ
Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST.	- Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacionais e internacionais); - Garantir o alinhamento estratégico em todas as Unidades do Judiciário.
Aperfeiçoar a legislação trabalhista.	- Disseminar valores éticos e morais por meio de atuação institucional efetiva; - Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições.
Aprimorar a prestação jurisdicional.	- Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos; - Facilitar o acesso à Justiça.
Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.	- Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais de TI; - Garantir a infraestrutura apropriada às atividades administrativas e judiciais.
Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.	- Assegurar recursos orçamentários necessários para a execução dos objetivos da estratégia.

dministrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

Objetivos TST	Objetivos CNJ
Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.	- Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores; - Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da Estratégia.
Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.	- Aprimorar a comunicação com o público externo; - Buscar a excelência na gestão de custos operacionais; - Facilitar o acesso à Justiça; - Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacionais e internacionais); - Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições; - Promover a cidadania.
Otimizar os processos de trabalho.	- Garantir a agilidade na tramitação dos processos judiciais e administrativos a fim de assegurar a razoável duração do processo.
Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.	- Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da Estratégia.
Promover e fortalecer as relações com outras instituições.	- Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacionais e internacionais); - Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições.
Racionalizar os custos de modo sustentável.	- Buscar a excelência na gestão de custos operacionais.

administrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Ações Estratégicas

Ações Estratégicas são iniciativas de grande magnitude e efeito duradouro que visam a alcançar ou manter condições essenciais para o êxito dos objetivos estratégicos.

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Recursos

Aprendizado e Desenvolvimento

Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores

- Alinhar os programas de treinamento e desenvolvimento dos servidores ao Planejamento Estratégico (**Responsável - SEGPES**);
- Desenvolver cultura gerencial orientada para pessoas e resultados (**Responsável - SEGPES**);
- Estimular o uso de ferramentas tecnológicas (**Responsável - SEGPES e Dirigentes**);
- Implantar Gestão por Competências (**Responsável - SEGPES e Dirigentes**);
- Implementar Gestão da Mudança integrada à Gerência de Projetos (**Responsável - ASGE e SEGPES**).

Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas

- Ampliar os serviços de atendimentos médicos e odontológicos nas dependências do Tribunal para os servidores e dependentes (**Responsável - CSAUD**);
- Avaliar e promover melhoria do clima organizacional (**Responsável - SEGPES e OUV**);
- Estudar a ampliação dos benefícios e dos beneficiá-rios no plano de saúde (**Responsável - SEGPES e CSAUD**)
- Promover iniciativas para a qualidade de vida (**Responsável - SEGPES**);
- Promover iniciativas para a saúde ocupacional (**Responsável - CSAUD**).

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Recursos

Infraestrutura e Tecnologia

Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal

- Alocar e otimizar as áreas físicas das Unidades Administrativas, visando disponibilizar espaços permanentes para expansão de atividades de treinamento e desenvolvimento de Pessoas (**Responsável - SEAOF**);
- Garantir a qualidade dos sistemas de Tecnologia da Informação (TI) (**Responsável - SETIN**);
- Garantir os recursos necessários ao bom desempenho das Unidades (**Responsável - SEAOF**);
- Integrar os sistemas de TI (**Responsável - SETIN**).

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Processos Internos

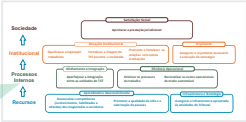
Alinhamento e Integração

Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST

- Consolidar a gestão estratégica e participativa (**Responsável - SEGP**);
- Instituir programa das melhores práticas de gestão (**Responsável - ASGE**);
- Promover iniciativas de integração, motivação e comprometimento dos magistrados, servidores e demais colaboradores com a execução da estratégia (**Responsável - ASGE**);
- Reavaliar e aperfeiçoar os canais de comunicação interna (**Responsável - SECOM**).

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Processos Internos



Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

- Aperfeiçoar o processo administrativo eletrônico (**Responsável - SET**);
- Implantar gestão por processos (**Responsável - SEGJUD e ASGE**);
- Implantar gestão do conhecimento (**Responsável - SEGJUD**);
- Implantar metodologia de gerência de projetos e o escritório de projetos (**Responsável - ASGE/SETIN**);
- Implantar processo judicial eletrônico (**Responsável - SEGJUD**);
- Padronizar os procedimentos administrativos e cartorários entre as Secretarias e os Gabinetes (**Responsável - SEGP**);
- Padronizar os procedimentos de contratação, aquisição e gestão de contratos (**Responsável - SEAOF**).

Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

- Promover o uso adequado dos recursos associados à responsabilidade socioambiental a fim de ajustar os custos (**Responsável - SEAOF**).

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Institucional

Atuação Institucional

Aperfeiçoar a legislação trabalhista

- Atuar junto aos demais Poderes (**Responsável - ASPAR**);
- Promover seminários e encontros para discutir a legislação trabalhista (**Responsável - SEGP**).

Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade

- Aperfeiçoar os meios de acesso às informações e às instalações do TST (**Responsável - SET e SEGP**);
- Conscientizar a sociedade sobre os direitos trabalhistas e o funcionamento da Justiça do Trabalho (**Responsável - SECOM**);
- Desenvolver estratégias de divulgação para dar maior publicidade às atividades desenvolvidas pelo TST (**Responsável - SECOM**);
- Promover a responsabilidade socioambiental (**Responsável - SET e SEGP**).

Promover e fortalecer as relações com outras instituições

- Aprimorar a integração da Justiça do Trabalho (**Responsável - Unidades Interessadas**);
- Promover parcerias em áreas de interesse do Tribunal (**Responsável - Unidades Interessadas**).

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Institucional

Orçamento

Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia

- Elaborar proposta orçamentária considerando o Planejamento Estratégico (**Responsável - SEAOF**);
- Garantir que o orçamento aprovado seja utilizado nos projetos estratégicos (**Responsável - SET**).

Perspectiva Sociedade

Satisfação Social

Aprimorar a prestação jurisdicional

- Avaliar periodicamente a qualidade dos serviços prestados a fim de melhor atender à sociedade (**Responsável - OUV**).

dministrativa nº 1463/2011
ra, 04 de Julho de 2011

Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

Adriana Medeiros Fernandes

Alexandre de Jesus Coelho Machado

Ana Alice Oliveira Braga

Ana Carolina dos Santos Mendonça

Ana Celi Maia de Miranda

Anderson Carlos Leite Affonso

Anne Floriane da Escóssia Lima

Anselmo Rocha Nóbrega

Armando Kokitsu

Bruno Henrique Fernandes Fonseca

Clara Maria Alves

Clarisse Côrtes do Prado

Cláudio Luidi Gaudensi Coelho

Cléria Elvina Costa Moreira

Edna Barbosa de Barros Silva

Eduardo Bessa Maia

Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira

Esterlina Santa de Araújo

Estevão Melo de Sousa

Fernanda Brant de Moraes Londe

Fernanda Moreira de Abreu Tavernard

Fernando Mendonça Santos

Francys Cristina Alves Simões

Frederico Augusto Teixeira da Rocha Orlando

Geraldo de Genaro

Grinaldo Pereira de Lima

Ismaldo Torres Negreiros

João Carmelino dos Santos Filho

Joaquim Fernando Mesquita Candido

Josmar Rodrigues de Lima

Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

José Flávio Albernaz Mundim

José Henrique Rodrigues Filho

Kátia Edwiges de Souza Almeida Bernardes

Lilian Vasconcellos França Volpato

Luiz Carlos Dias

Luiz Carlos Vilela Crespo

Luiz Gustavo Soares Thomazin

Marcelo Augusto Feitoza Pereira

Marcio Cruz de Souza

Margareth Cezar Maia

Maria de Fátima Gomes Lima

Maria Goretti Sobreira de Oliveira Corrêa

Mariana Abreu Soares Gonçalves

Paulo de Tarso Penna da Costa

Reginaldo de Ozêda Ala

Renata Cal Sirotheau Corrêa

Renata Freire Camargos

Rita de Cássia Smaniotto Landim

Ronaldo Eustáquio de Andrade

Samantha Bauer da Rocha

Sandra Regina Oliveira Assis

Sarah Maria Ramos Selveira

Silvana de Jesus Teixeira Costa

Vanessa Tôrres Soares Chagas

Vívian Gonçalves Lopes

Washington Luis Batista Barbosa

Willian Katsuhiro Matsuo

Wilson Pinheiro de Araújo

Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2009/2011

ANSELMO ROCHA NÓBREGA
Secretário-Geral da Presidência

ADLEI CRISTIAN CARVALHO PEREIRA
Secretário-Executivo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

RICARDO WERBSTER PEREIRA DE LUCENA
Assessor do Gabinete da Vice-Presidência

LÚCIA YOLANDA DA SILVA KOURY
Chefe de Gabinete da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

SÍLVIA PÉROLA TEIXEIRA COSTA
Chefe de Gabinete do Ministro Antônio José de Barros Levenhagen

Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2011/2013

RUBENS CURADO SILVEIRA
Secretário-Geral da Presidência

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

RICARDO WERBSTER PEREIRA DE LUCENA
Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

FÁBIO PORTELA LOPES DE ALMEIDA
Assessor do Gabinete da Vice-Presidência

SEBASTIÃO DUARTE FERRO
Assistente da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

GÁUDIO RIBEIRO DE PAULA
Assessor do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho

Convidado
VALÉRIO AUGUSTO FREITAS DO CARMO
Secretário-Geral Judiciário

Tribunal Superior do Trabalho
Portaria Administrativa nº 1463/2011
Brasília, 04 de Julho de 2011